

ния суррогатных матерей, конечно, смотрят на эту практику совсем по-иному. Они указывают на то, что для некоторых семей – это единственный способ получить ребенка, который будет генетически «своим».

Литература:

1. Разрешено всё, что не запрещено [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/razresheno-vsye-cto-ne-zapreshcheno.html>. – Дата доступа: 10.02.2017.
2. О вспомогательных репродуктивных технологиях: Закон Респ. Беларусь от 07 января 2012 г. № 341-З: с изм. и доп.: текст по состоянию на 10 февр. 2017 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс]: 9 июля 1999г №278-З: принят Палатой представителей 3 июня 1999г.: одобрен Советом Республики 24 июня 1999 года: в ред. Закона Республики Беларусь от 24.12.2015 г. №331-З // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «Юр Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Семейный кодекс Российской Федерации 29.12.1995 N 223-ФЗ: с изм. и доп.: текст по состоянию на 10 февр. 2017 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ООО «ЮрСпектр», Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации. – Москва, 2017.

ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Дубатов Е.Н.,

студент 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Шашкова И.М.

Об актуальности темы свидетельствует широкое использование понятия коллективного договора в юридической науке и правоприменительной практике. Данная тема подробно регламентирована законодательством и прокомментирована учеными-правоведами Беларуси. И это закономерно, поскольку роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества. В настоящий момент актуальность темы приобретает новое звучание, которое может в значительной степени определить необходимость внесения изменений и дополнений в существующие коллективные договоры, а также расставляет приоритеты при подготовке новых локальных правовых актов. Правовые основы разработки, заключения и исполнения коллективных договоров в целях содействия регулированию трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и нанимателей становятся особенно актуальными к началу нового календарного года, когда во многих трудовых коллективах проходят переговоры по принятию новых коллективных договоров.

Цель исследования – изучение правового регулирования заключения и исполнения коллективных договоров.

Материал и методы. Нормативную базу составили законодательство Республики Беларусь о труде, Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. При написании статьи использовались методы синтеза и анализа.

Результаты и их обсуждения. Трудовой кодекс Республики Беларусь в статье 361 дает определение коллективного договора как локального нормативного правового акта, регулирующего трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Следует отметить, что на практике от нанимателя выступает уполномоченное им лицо, а от работников выступает профсоюз [1].

Следует обратить внимание, что заключение коллективного договора – это право, а не обязанность организации, предпринимателя, осуществляющего свою деятельность без образования юридического лица. Следовательно, некоторые из них могут воспользоваться правом заключения коллективного договора, а другие – нет. Наниматели сами принимают решение о необходимости, целесообразности заключения у себя коллективного договора. Никакие органы и должностные лица не вправе заставить их заключить коллективный договор. Законодательством не установлено никаких ограничений для заключения коллективного договора в зависимости от количества работников [2].

Так как коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения, то условия ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. То есть, если коллективный договор содержит условия, которые ниже тех обязательных стандартов, установленных законодательством, то имеет смысл говорить, о недействительности данных условий и как может следовать недействительности коллективного договора.

Статья 364 Трудового кодекса Республики Беларусь, приводит перечень положений, который может содержать коллективный договор, приведем наиболее важные: организации труда и повышении эффективности производства; нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды, и другие. Важно не упустить момент, что в пункт 18 данной статьи гласит, что коллективный договор может содержать положения об других трудовых и социально-

экономических условиях, отсюда следует, что перечень не является закрытым и возможно внесение других положений в данный вид договора [1].

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью. В коллективном договоре обычно выделяют: введение, тематические разделы, посвященные основным вопросам жизни организации, заключительную часть и приложения. Во введении, как правило, фиксируются результаты деятельности предприятия, учреждения, организации за период, на который был заключен коллективный договор ранее. Определяются основные задачи на предстоящий срок, на который заключается коллективный договор. Тематические разделы коллективного договора включают различные аспекты взаимоотношений сторон коллективного договора, их права и обязанности [2].

Заключение. Коллективный договор, как уже говорилось, не обязанность, а право и этим правом нужно пользоваться, во-первых, потому что коллективный договор улучшает положение, как работников, так и нанимателей, во-вторых развивает такую сферу трудовых отношений как социальное партнерство. И если развивать данную сферу через коллективный договор, то между работниками и нанимателями будет больше согласованности, что напрямую должно отразиться как на труде работников, так и на прибыли нанимателя.

Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З (в ред. от 15 июля 2015 г. № 305-З) КонсультантПлюс: Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : для профессионалов в 40 выпусках. Вып. 40, ст. 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / Е.А. Ковалева. – Гомель : Е.А. Ковалева, 2007. – 228 с.

ЗАЩИТНИК КАК УЧАСТНИК УГОЛОВНОГО ПРОЦЕССА

Егоров В.А.,

студент 5 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Веташкова Т.В.

Право на защиту – один из важнейших принципов уголовного процесса в Республике Беларусь и выражается в предоставлении каждому подозреваемому и обвиняемому реальной возможности осуществлять защиту своих прав и интересов в уголовном процессе как лично, так и с помощью защитника.

Актуальность предопределена тем, что в современных условиях защитник является основным и практически единственным (кроме самого обвиняемого или подозреваемого) участником уголовного процесса со стороны защиты, на ком лежит бремя обеспечения подозреваемому и обвиняемому права на защиту.

Цель – исследовать основные теоретические и практические аспекты участия защитника в уголовном процессе с точки зрения современного уголовно-процессуального права Республики Беларусь.

Материал и методы. Материалом послужили нормы Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь. Методы: сравнительно-правовой метод, метод обобщения полученных сведений и материалов.

Результаты и их обсуждение. Согласно статье 44 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь защитником является лицо, осуществляющее в установленном законом порядке защиту прав и интересов, подозреваемых и обвиняемых, и оказывающее им юридическую помощь при производстве по уголовному делу. Как правило, в качестве защитников обвиняемых (подозреваемых) выступают адвокаты, иногда в качестве защитника могут быть допущены наряду с адвокатом один из близких родственников обвиняемого (подозреваемого), о допуске которого ходатайствует обвиняемый (подозреваемый).

Для обвиняемого и подозреваемого это право реализуется через предоставление возможности иметь защитника, которым является лицо, осуществляющее в установленном законом порядке защиту их прав и интересов и оказывающее им юридическую помощь при производстве по уголовному делу. Защитник по поручению, с согласия обвиняемого участвует в деле, защищая его права и законные интересы, стремясь опровергнуть необоснованное обвинение или подозрение либо смягчить ответственность, оказывает юридическую помощь подзащитному. Участие в процессе защитника – важная гарантия прав обвиняемых (подозреваемых).

В качестве защитников по уголовному делу допускаются адвокаты - лица, получившее в установленном законом порядке статус адвоката и право осуществлять адвокатскую деятельность на территории Республики Беларусь.

Защитник является самостоятельным участником уголовного процесса, и сам осуществляет выбор средств, методики и тактики защиты. Цель деятельности защитника состоит в выявлении обстоятельств, оправдывающих обвиняемого или смягчающих его ответственность, и он может быть безразличным к установлению истины. При этом защитник призван защищать законные интересы подзащитного и только законными средствами и способами.

Обвиняемый (подозреваемый) по уголовному делу может лично пригласить защитника, заключив с ним договор на оказание юридической помощи, либо это могут сделать по его поручению или с его